Дата поступления рукописи в редакцию: 15.04.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 03.05.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2026-4-398-403

КЛЮЧНИКОВ Михаил Иванович,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры огневой и тактико-специальной
подготовки юридического факультета ВЮИ ФСИН России,
e-mail: aqwer12345@bk.ru

ПОЖИМАЛИН Вячеслав Николаевич,
доцент института подготовки государственных
муниципальных служащих Академии ФСИН России,
e-mail: aqwer12345@bk.ru

СЕЛЯКОВ Юрий Леонидович,
доцент, старший преподаватель кафедры
физической подготовки факультета психологии и пробации
ВИПЭ ФСИН России,
e-mail: aqwer12345@bk.ru

МОРАЛЬНО-НРАВСТВЕННЫЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА СОТРУДНИКА ФСИН

Аннотация. *Работа раскрывает содержание морально-нравственных качеств, определяющих профессиональный рост сотрудника Федеральной службы исполнения наказаний. Рассматривается связь служебной надежности, дисциплины, законности поведения, авторитета в коллективе с уровнем внутренней культуры сотрудника. Раскрываются качества, которые имеют прямое значение для служебной карьеры: чувство долга, честность, справедливость, самообладание, принципиальность, уважение к человеческому достоинству, нетерпимость к коррупции. Показано, за счет, каких условий данные свойства закрепляются в период обучения, адаптации к службе, ежедневного исполнения обязанностей и прохождения аттестации.*

Ключевые слова: *сотрудник ФСИН, морально-нравственные качества, профессиональный рост, служебная этика, дисциплина, законность, авторитет, профессиональная надежность, антикоррупционное поведение, служебная культура.*

KLYUCHNIKOV Mikhail Ivanovich,
Candidate of Law, Associate Professor,
Department of Fire and Tactical Special Training,
Faculty of Law, VUI FSIN of Russia

POZHIMALIN Vyacheslav Nikolaevich,
Associate Professor of the Institute for the Training
of State Municipal Employees of the Academy
of the Federal Penitentiary Service of Russia

SELYAKOV Yuri Leonidovich,
Associate Professor, Senior Lecturer,
Department of Physical Training,
Faculty of Psychology and Probation,
VIP FSIN of Russia

MORAL AND ETHICAL QUALITIES OF PROFESSIONAL GROWTH OF A FSB EMPLOYEE

Annotation. *The work reveals the content of the moral and ethical qualities that determine the professional growth of an employee of the Federal Penitentiary Service. It examines the relationship between service reliability, discipline, legal behavior, and authority in the workplace, and the level of an employee's internal culture. The qualities that are directly relevant to a career in the Federal Penitentiary Service are highlighted, including a sense of duty, honesty, fairness, self-control, integrity, respect for human dignity, and intolerance of corruption. The article explores the conditions that contribute to the development of these qualities during the training, adaptation to the service, daily duties, and performance evaluations.*

Key words: *Federal Penitentiary Service employee, moral qualities, professional growth, service ethics, discipline, legality, authority, professional reliability, anti-corruption behavior, and service culture.*

Профессиональный рост сотрудника ФСИН имеет отчетливую нравственную основу. Служба проходит в условиях постоянного контакта с людьми, находящимися в зависимом положении. Любая ошибка в оценке ситуации, грубость, предвзятость, сокрытие нарушения, личная заинтересованность сразу затрагивают права человека, состояние дисциплины, репутацию учреждения. По данной причине продвижение по службе связано не с одним стажем или набором формальных показателей. Главным критерием становится надежность личности в напряженной служебной обстановке.

Федеральный закон о службе в уголовно-исполнительной системе закрепляет требования к служебному поведению сотрудника. Закон предписывает добросовестное исполнение обязанностей, соблюдение дисциплины, уважительное и тактичное обращение с гражданами, защиту их прав и свобод, нейтральность по отношению к политическим, религиозным и иным объединениям [5]. Нормативная база прямо связывает статус сотрудника с его поведением вне ситуативной выгоды. Нравственная несостоятельность в данных условиях рассматривается как служебный риск, который ведет к конфликтам, жалобам, дисциплинарным мерам, утрате доверия.

Морально-нравственные качества сотрудника ФСИН выражаются не в общих рассуждениях о добре. Они проявляются в ежедневных решениях. Честность видна в точности рапорта, в отказе искажать факты, в недопустимости сокрытия проступка коллеги ради внешнего благополучия подразделения. Справедливость выражается в одинаковом отношении к людям при разном личном впечатлении о них. Принципиальность проявляется в верности закону при давлении, уговоре, попытке неформальной договоренности. Самообладание заметно в тоне разговора, в умении не поддаваться на провокацию, в отказе от импульсивного решения.

Для сотрудника ФСИН особое значение имеет уважение к человеческому достоинству. Данное качество не смягчает режим службы и не снижает требовательность. Напротив, оно задает законную форму требовательности. Сотрудник, который соблюдает дистанцию, говорит корректно, не унижает человека словом, не допускает оскорбительного поведения, действует увереннее и профессиональнее. Его распоряжения воспринимаются серьезнее, действия легче поддаются правовой проверке, линия поведения укрепляет режим законности в учреждении.

Не меньшую значимость имеет развитое чувство долга. Для сотрудника ФСИН долг означает устойчивую готовность исполнять обязанность полно и точно даже при отсутствии внешнего контроля. Речь идет о пунктуальности, исполнительности, верности Присяге, сохранении служебной тайны, бережном отношении к документам, отказе от формального подхода. Сотрудник с развитым чувством долга не перекладывает трудную задачу на коллегу, не ищет удобного обходного решения, не допускает небрежности в мелочах. Именно из данных повседневных действий складывается профессиональная репутация.

Профессиональный рост в системе ФСИН идет через проверку человека делом. Руководитель поручает сложный участок службы сотруднику, который стабилен в поведении, держит слово, верно оценивает границы полномочий, не подрывает дисциплину личным примером. Коллектив признает авторитет сотрудника, если видит в нем внутреннюю собранность, уважение к товарищам, готовность нести ответственность за решение. Кадровое продвижение в силовой системе строится на доверии. Доверие формируется нравственной устойчивостью значительно раньше очередной аттестации или представления к должности.

Распоряжением Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р утверждена Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2030 года. В числе актуальных задач в ней названы повышение уровня мотивации при прохождении службы и формирование здоровой морально-психологической обстановки, исключающей противоправное поведение сотрудников УИС [4]. Положение точно показывает служебную

практику: моральный климат подразделения прямо влияет на качество исполнения обязанностей, сохранность кадров, устойчивость к профессиональной деформации.

Приказ Минюста России от 5 августа 2021 г. № 132 регламентирует организацию прохождения службы в уголовно-исполнительной системе [6]. Служебный порядок, оценка сотрудника, его дисциплинарный статус, прохождение аттестационных процедур образуют единое поле профессионального становления. При данных условиях морально-нравственные качества перестают быть личным делом человека. Они входят в сферу служебной оценки, поскольку определяют управляемость, исполнительность, способность сохранять правовой режим в учреждении.

Серьезное место в профессиональном росте занимает антикоррупционная устойчивость. Для сотрудника ФСИН данное качество имеет особую цену. Служба связана с доступом к информации, режимным решениям, материальным средствам, контактам с осужденными, их родственниками, адвокатами, иными заинтересованными лицами. В такой среде любое отступление от принципа неподкупности быстро разрушает служебную карьеру. Коррупционный эпизод не ограничивается личным проступком. Он подрывает веру коллектива в справедливость требований, создает очаг цинизма, разрушает воспитательное значение службы.

Нравственная устойчивость сотрудника проявляется еще в одном направлении. Речь идет об отношении к власти как к обязанности, не как к привилегии. Полномочия в пенитенциарной сфере даны для поддержания порядка, обеспечения безопасности, соблюдения правового режима. Их нельзя использовать для самоутверждения, мести, давления, демонстрации личного превосходства. Сотрудник, который воспринимает должность именно как обязанность, действует ровно, предсказуемо, юридически грамотно. У него отсутствует потребность доказывать значимость через жесткость. Подобная линия поведения служит признаком зрелости специалиста.

В научной литературе нравственный статус сотрудника УИС рассматривается как осознанная готовность следовать нормам морали, признанным обществом, службой, профессиональным сообществом [8]. Данный подход точно раскрывает суть профессионального роста. Рост начинается в момент, когда внешний контроль дополняется внутренним самоконтролем. Молодой сотрудник сначала действует по инструкции. Зрелый сотрудник действует по инструкции и по совести. Именно совпадение правового требования с внутренним запретом на недостойный поступок дает устойчивый служебный результат.

Формирование данных качеств начинается в ведомственном вузе, продолжается в период первичной адаптации, закрепляется в коллективе. Учебные курсы по профессиональной этике задают понятийную основу. Они раскрывают содержание долга, чести, справедливости, служебного такта, ответственности [1]. Дальнейшее значение имеет наставничество. Молодой сотрудник перенимает стиль поведения у старшего коллеги быстрее, чем из текста нормативного акта. По этой причине нравственный уровень руководителя влияет на кадровый резерв сильнее многих формальных лекций. Если начальник допускает грубость, двойные стандарты, несправедливое поощрение, подчиненный усваивает данную норму как рабочее правило.

Приказ ФСИН России от 24 октября 2025 г. № 874 утвердил кодекс этики и служебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Кодекс определяет этические нормы, правила и требования к служебному и внеслужебному поведению сотрудника [7]. Научные публикации, посвященные нравственному статусу работника УИС, связывают действие кодекса с укреплением уважения, доверия, поддержки со стороны коллег, граждан, общества [8]. Кодекс в системе ФСИН служит практическим ориентиром для повседневного выбора.

Содержание морально-нравственных качеств раскрывается полно именно через служебные ситуации. Справедливость проверяется при распределении нагрузки. Честность проверяется при составлении материала по нарушению. Принципиальность проверяется при попытке склонить сотрудника к удобному решению. Самообладание проверяется в конфликте. Уважение к личности проверяется при общении с осужденным, заявителем, родственником, коллегой. Нетерпимость к коррупции проверяется в момент предложения выгоды. Профессиональный рост начинается там, где сотрудник сохраняет правильную линию поведения без оглядки на личную пользу.

Моральная устойчивость не возникает стихийно. Она формируется при сочетании личной зрелости, дисциплины, внятных служебных требований, здорового климата в коллективе, постоянной воспитательной работы [9]. Для системы ФСИН данный вывод имеет прикладное значение. Учреждение получает сильного специалиста тогда, когда он знает инструкцию наизусть, сохраняет законность поведения под напряжением, не утрачивает самоконтроль, не допускает внутреннего оправдания для проступка.

Отдельным показателем нравственной зрелости служит авторитет сотрудника в подразделении. Формальная должность дает право отда-

вать распоряжения. Реальное уважение возникает при ином основании. Коллеги доверяют сотруднику, который одинаково требователен к себе и к другим, не меняет оценку под влияние личной симпатии, не ищет удобных исключений для близкого круга. Осужденные и иные лица быстрее воспринимают законное требование, когда видят спокойный тон, точность формулировок, отсутствие унижающих слов. Кодекс этики прямо ориентирует сотрудника на корректность, сдержанность, уважение к личности [8].

Для профессионального роста существенна культура служебного общения. В учреждениях УИС нередки напряженные разговоры, жалобы, эмоциональные заявления, попытки давления, демонстративное неповиновение. В подобных условиях нравственные качества видны сразу. Сотрудник обязан выслушать обращение без раздражения, зафиксировать значимые сведения, разъяснить порядок дальнейших действий, пресечь нарушение в рамках закона. Недопустимы крик, насмешка, угрозы, грубый жаргон, публичное унижение человека. Подобная манера поведения ухудшает обстановку в учреждении и ставит под сомнение профессиональную пригодность сотрудника [7].

Значение имеет и внеслужебное поведение. Сотрудник ФСИН остается представителем государственной службы за пределами учреждения. Конфликтность в общественных местах, пренебрежение нормами приличия, демонстративное неуважение к гражданам, распространение в сети материалов, порочащих честь службы, подрывают доверие к человеку сильнее одного дисциплинарного взыскания. Для дальнейшего продвижения важна репутационная устойчивость. Руководитель не станет выдвигать на ответственную должность работника, чье поведение вне службы вызывает сомнение в его сдержанности, порядочности, умении контролировать себя [5].

Нравственная основа профессионального роста ясно проявляется при работе с документами и служебной информацией. Сотрудник ежедневно составляет рапорты, объяснения, акты, характеристики, журналы учета, иные материалы. Любое искажение данных ради красивого отчета разрушает доверие к исполнителю. Не менее опасно сокрытие просчета из страха перед взысканием. Честный сотрудник фиксирует обстоятельства без приукрашивания, своевременно докладывает о нарушении, не подгоняет показатели под ожидаемый результат. При прохождении службы данная линия поведения рассматривается как признак надежности и управленческой пригодности [6].

Особое значение для профессионального становления имеет нравственный облик руководителя. Начальник задает допустимую норму повседневного поведения. Если он распределяет нагрузку справедливо, реагирует на проступки без личной мести, одинаково оценивает равные по тяжести нарушения, подчиненные воспринимают требования как законные. Если начальник демонстрирует резкость, фаворитизм, унижение подчиненного при посторонних, моральный климат быстро ухудшается. Концепция развития УИС до 2030 года связывает кадровую устойчивость с формированием здоровой морально-психологической среды [4]. Для службы данное положение имеет прямое практическое значение.

Профессиональный рост сотрудника ФСИН сдерживается при признаках нравственной деформации. К ним относятся циничное отношение к людям, утрата чувствительности к нарушению закона, привычка оправдывать грубость производственной необходимостью, равнодушие к жалобе, стремление решать вопрос через давление. Подобные черты не появляются внезапно. Они накапливаются из служебной усталости, однообразного стресса, отсутствия самоконтроля, неблагополучной атмосферы в коллективе. Исследователи моральной устойчивости сотрудников УИС связывают профилактику деформации с системной воспитательной работой, личной дисциплиной, принципиальной реакцией руководства на отклоняющееся поведение.

Служебная карьера в системе ФСИН тесно связана с аттестацией, резервом кадров, назначением на должности с повышенным объемом ответственности. На данных этапах учитывается не один уровень знаний. Внимание обращается на то, как сотрудник ведет себя при сложной проверке, признает ли собственную ошибку, склонен ли к самооправданию, умеет ли держать служебную дистанцию, соблюдает ли правила подчиненности. Формально грамотный специалист, склонный к лжи или неуважительному обращению, не воспринимается как надежный кандидат на продвижение. Приказ Минюста России № 132 задает порядок прохождения службы, в котором личная дисциплина имеет устойчивое значение [6].

Закрепление нравственных качеств требует постоянной внутренней работы. Для сотрудника ФСИН недостаточно однажды усвоить текст кодекса либо прослушать курс профессиональной этики. Необходима ежедневная самопроверка. Сотрудник оценивает, насколько точны его слова в рапорте, был ли справедлив тон разговора, не допущено ли пренебрежение к чужому достоинству, не возник ли соблазн скрыть неудобный факт. Учебные пособия по служебной этике подчеркивают ценность самодисциплины, культуры речи, ответственности за собственный поступок, устойчивости нравственного выбора.

Особую проверку нравственная зрелость проходит в работе с осужденными, подозреваемыми, обвиняемыми, их родственниками и иными посетителями учреждений. Данные лица нередко находятся в тяжелом эмоциональном состоянии. На этом фоне сотрудник обязан сохранять точность, спокойствие, вежливость, твердость. Любое необоснованное унижение быстро порождает жалобу, конфликт, недоверие к администрации учреждения. Напротив, корректное и законное поведение укрепляет порядок, снижает напряженность, подтверждает высокий уровень служебной культуры. Для профессионального роста крайне важно, чтобы нравственная устойчивость сотрудника проявлялась именно в сложной и психологически неблагоприятной обстановке.

Самая строгая нравственная проверка связана с применением властных полномочий. Сотрудник ФСИН сталкивается с отказом исполнять законное требование, агрессией, провокацией, грубым нарушением режима. В подобной обстановке недопустима подмена правового воздействия личным раздражением. Решение должно опираться на закон, инструкцию, фактическую обстановку, степень опасности. Избыточная жесткость разрушает доверие к сотруднику, формирует жалобы, создает риск служебной проверки. Корректное использование полномочий показывает высокий уровень внутренней дисциплины и зрелое отношение к власти как к ответственности [7].

Морально-нравственные качества проявляются и в отношении сотрудника к служебному времени, форме одежды, внешней аккуратности, порядку на рабочем месте. Подобные детали не относятся к малозначительным. По ним судят о внутренней собранности человека, его уважении к уставному порядку, готовности соблюдать правило даже при отсутствии наблюдения. Небрежность в мелочи часто переходит в небрежность при решении более ответственных задач. Напротив, точность в повседневном служебном режиме формирует привычку к дисциплине, укрепляет доверие руководства, создает устойчивую основу для дальнейшего должностного продвижения [5], [6].

Профессиональный рост сотрудника ФСИН имеет несколько видимых признаков. К ним относятся устойчивое доверие руководства, готовность к самостоятельному решению задач, способность урегулировать сложный служебный эпизод без нарушения закона, уважение коллектива, отсутствие нравственного двуличия. Сотрудник, который демонстрирует данные свойства, становится кадровой опорой подразделения. Ему поручают наставничество, его ставят на ответственные направления, его служебная перспектива выглядит устойчивой. Причина очевидна: морально зрелый специалист безопасен для службы, предсказуем в поведении, надежен в критический момент.

Морально-нравственные качества образуют внутренний стержень профессионального роста сотрудника ФСИН. Без честности, чувства долга, справедливости, уважения к человеку, самообладания, принципиальности, антикоррупционной устойчивости невозможно длительное служебное развитие. Должность дает полномочия. Нравственная зрелость задает пределы их применения. По данной причине профессиональный рост сотрудника ФСИН следует оценивать по уровню его внутренней культуры не менее строго, чем по стажу, знаниям и результатам служебной деятельности. Высокая нравственная планка служит ориентиром для личного поведения, для оценки подчиненных, для принятия решений в условиях дефицита времени. По данной причине продвижение по службе в ФСИН должно рассматриваться как доверие к человеку, который доказал свою порядочность практикой ежедневной службы.

Список литературы:

[1] Кушнаренко И. А., Митин А. В. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие. - Москва: Московский университет МВД России, 2021. - 174 с.

[2] Денисенко С. В. Профессиональная этика и служебный этикет сотрудника органов внутренних дел: учебное пособие. - Омск: Омская академия МВД России, 2021. - 56 с.

[3] Синицына Т. И. Профессиональная этика и служебный этикет: учебное пособие. - Вологда: Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), 2022. - 162 с. - ISBN 978-5-6047961-3-9.

[4] Распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 № 1138-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года».consultant

[5] Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы».publication.pravo.gov.ru

[6] Приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 05.08.2021 № 132 «Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации». publication.pravo.gov.ru

[7] Приказ ФСИН России от 24.10.2025 № 874 «Об утверждении кодекса этики и служеб-

ного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации». consultant

[8] Владимиров С. В. О нравственном статусе сотрудника уголовно-исполнительной системы // Издательский дом «Среда». - 2025. - Электронный ресурс. - URL: https://phsreda.com/e-articles/10706/Action10706-126732.pdf.phsreda

[9] Круглов А. В. Аспекты формирования моральной устойчивости сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // CyberLeninka. - 2025. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aspekty-formirovaniya-moralnoy-ustoychivosti-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-rossiyskoy-federatsii.cyberleninka

References:

[1] Kushnarenko I.A., Mitin A.V. Professional ethics and service etiquette: a textbook. - Moscow: Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2021. - 174 s.

[2] Denisenko S.V. Professional ethics and service etiquette of an employee of the internal affairs bodies: a textbook. - Omsk: Omsk Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2021. - 56 s.

[3] Sinitsyna T.I. Professional ethics and service etiquette: a textbook. - Vologda: North-West Institute (branch) of O. E. Kutafin University (Moscow State Law Academy), 2022. - 162 p. - ISBN 978-5-6047961-3-9.

[4] Order of the Government of the Russian Federation of 29.04.2021 No. 1138-r “On the Concept for the Development of the Penitentiary System of the Russian Federation for the Period up to 2030. “Consultant

[5] Federal Law of 19.07.2018 No. 197-FZ “On Service in the Penitentiary System of the Russian Federation and on Amendments to the Law of the Russian Federation “On Institutions and Bodies Executing Criminal Penalties in the Form of Imprisonment. “publication.pravo.gov.ru

[6] Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation of 05.08.2021 No. 132 “On the organization of service in the penitentiary system of the Russian Federation. “publication.pravo.gov.ru

[7] Order of the Federal Penitentiary Service of Russia of 24.10.2025 No. 874 “On approval of the code of ethics and official conduct of employees of the penitentiary system of the Russian Federation. “consultant

[8] Vladimirov S.V. On the moral status of an employee of the penitentiary system//Publishing house “Sreda.” - 2025. - Electronic resource. - URL: https://phsreda.com/e-articles/10706/Action10706-126732.pdf.phsreda

[9] Kruglov A. V. Aspects of the formation of moral stability of employees of the penitentiary system of the Russian Federation//CyberLeninka. - 2025. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aspekty-formirovaniya-moralnoy-ustoychivosti-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-rossiyskoy-federatsii.cyberleninka

